EMPLOI-QUÉBEC

PLAN D'ACTION RÉGIONAL
2015-2016

Bas-Saint-Laurent

Québec

PLAN D'ACTION RÉGIONAL 2015-2016

Emploi Québec

Cette publication a été réalisée par la
Direction de la planification, du partenariat et du service aux entreprises

Emploi-Québec
Direction régionale du Bas-Saint-Laurent
287, rue Pierre-Saindon, bureau 103
Rimouski (Québec) G5L 9A7

Direction
Diane Vallières, directrice régionale
Chantal Asselin, directrice de la planification, du partenariat et du service aux entreprises

Coordination et rédaction
Chantal Asselin
Josée Beauchesne
Alexandre Gauthier Belzile

Collaboration
Nathalie Bédard – Dominic Bégin
Caroline Belzile - Cynthia Bernier
Marie-Denyse Bérubé - Huguette Bourque
Marie-Claude Gagnon - Daniel Genest
Anne-Sophie Lebel - Serge Leclerc
Patricia Marcoux - Sylvie Richard
Sara Riffou - Diane Tardif

Consultations régionales
Les directrices et directeurs des centres locaux d'emploi
Le Conseil régional des partenaires du marché du travail

Note : Selon que le contexte l'exige, tout mot écrit au genre masculin comprend également le genre féminin, ceci sans discrimination et dans le seul but d'alléger le texte.

Version finale

Avant-propos

Emploi-Québec contribue au développement de l'emploi et de la main-d'œuvre en jumelant l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. Le PAR 2014-2015 fut le premier d'un cycle de planification quadriennale. Pour la deuxième année, le PAR 2015-2016 s'inspire à nouveau de la planification stratégique 2014-2018 du Ministère, de celle de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et du Plan d'action d'Emploi-Québec. Ses orientations prennent en compte la réalité du marché du travail bas-laurentien dépeinte lors des consultations tenues auprès du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et du personnel d'Emploi-Québec.

Les employeurs sont confrontés à la rareté de certaines compétences. Le défi pour Emploi-Québec et ses partenaires consiste à viser une meilleure adéquation formation-compétences-emploi, notamment dans un contexte de vieillissement de la population qui a comme conséquence un nombre important de départs à la retraite ainsi qu'une diminution du bassin de main-d'œuvre disponible. Afin de combler la demande de main-d'œuvre, la région augmentera ses efforts de mobilisation vers l'emploi du plus grand nombre de personnes, incluant celles appartenant à des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Les services-conseils en gestion des ressources humaines et l'accompagnement dans la formation et le développement des compétences de la main-d'œuvre occupent une place prépondérante dans les interventions d'Emploi-Québec.

Le PAR 2015-2016 a reçu l'assentiment du CRPMT, composé de représentants des entreprises, de la main-d'œuvre, des organismes communautaires et de l'éducation à qui se joignent des représentants du ministère de l'Économie, de l'Innovation et des Exportations, du ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, du ministère des Affaires municipales et de l'Occupation du territoire et du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

L'organisation d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent ayant franchi le cap de ses 15 ans d'existence, est forte d'une équipe dédiée et expérimentée sur tout le territoire, ce qui lui permet de relever ses nombreux défis en soutenant adéquatement les citoyens et les entreprises de la région. Elle compte sur un partenariat aguerri dans la livraison de services en employabilité et en intégration en emploi par les ressources externes en employabilité auxquelles se sont joints les Carrefours Jeunesse emploi par le truchement d'ententes de services régionalisées.

Nous, Président et Secrétaire du Conseil, Directrice régionale d'Emploi-Québec, vous convions, partenaires du Bas-Saint-Laurent, à vous joindre au CRPMT du Bas-Saint-Laurent et à Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dans ce grand défi de mobilisation vers l'emploi.

Alain Harrisson
Président
Conseil régional des partenaires du marché du travail

Diane Vallières
Directrice régionale
Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent

Table des matières

1. La mission d'Emploi-Québec 4
   - 1.1 L'offre de services 4
   - 1.2 Le plan d'action régional (PAR) 5
2. L'évolution de l'environnement économique et organisationnel 5
   - 2.1 Le contexte économique 5
   - 2.2 Le contexte organisationnel 11
   - 2.3 Les ressources d'Emploi-Québec 11
3. Les enjeux, orientations et stratégies 2015-2016 12
   - 3.1 Les enjeux 12
4. Les facteurs de contingence 24

Annexe 1 : Lexique 25

Annexe 2 : Les indicateurs de cibles de résultats 26

1. La mission d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre, ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.

Les interventions d'Emploi-Québec visent à aider les personnes, principalement celles défavorisées sur le plan de l'emploi, à acquérir les qualifications requises pour améliorer leur autonomie financière. L'emploi s'avère être le meilleur moyen de réduire la pauvreté tout en conciliant progrès économique et social.

1.1 L'offre de services

Services publics d'emploi

Les services offerts aux individus s'inscrivent dans un continuum de services axé vers l'emploi, c'est-à-dire qui permet d'assurer un cheminement fluide et d'accompagner les personnes qui en ont besoin pour intégrer le marché du travail.

Les services publics d'emploi contribuent à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail, à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre de même qu'à la réduction du chômage, des pertes d'emplois, de l'instabilité de l'emploi et des obstacles à la création d'emplois. En plus des services universels, qui sont offerts à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec fournit des services d'emploi spécialisés. Ceux-ci s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées aux ressources humaines.

Services de solidarité sociale

De plus, conformément aux dispositions de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles, Emploi-Québec est responsable de la gestion des programmes d'aide financière. Ainsi, Emploi-Québec soutient financièrement les personnes et les familles démunies et favorise leur autonomie économique et sociale. En outre, elle les encourage à exercer des activités facilitant leur insertion sociale, leur insertion en emploi et leur participation active à la société.

Par son offre de service, Emploi-Québec contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux visant l'accroissement du niveau et de la qualité de vie des Québécois et des Québécoises et la réduction de la pauvreté.

1.2 Le plan d'action régional (PAR)

Le Plan d'action régional (PAR) s'inscrit dans la planification ministérielle et est élaboré dans le respect des paramètres de transfert de responsabilités de gestion des interventions sur le marché du travail convenus avec le gouvernement fédéral.

Conformément aux dispositions légales, le Plan d'action régional est approuvé par le Conseil régional des partenaires du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail et le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

À l'hiver 2015, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent a réalisé des consultations permettant d'identifier les grands enjeux et défis à venir pour le marché du travail bas-laurentien et ainsi permettre d'aligner les stratégies du PAR avec ceux-ci. Ces consultations ont permis d'identifier les défis les plus importants pour les prochaines années, dont voici les principaux :

- Développer les compétences des gestionnaires d'entreprises, en lien avec la croissance des entreprises et les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines;
- Assurer une bonne adéquation entre la formation, les compétences et l'emploi;
- Adapter la concertation régionale en fonction d'un nouveau contexte partenarial.

Le PAR présente les stratégies qui sont mises en œuvre en 2015-2016 par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent, pour préparer les individus, les entreprises et l'ensemble de la communauté à relever les défis que comporte le marché du travail bas-laurentien. Le PAR se concentre sur trois enjeux et priorise des stratégies sans toutefois exclure de son champ d'application et de gestion toutes autres stratégies découlant de la mission d'Emploi-Québec.

Le PAR est complété par une programmation régionale et des programmations d'activités locales qui visent à contrer la rareté de la main-d'œuvre que vivent les entreprises, en misant sur le développement des compétences et l'adéquation entre la formation et l'emploi. Les actions du PAR reflètent la diversité territoriale du Bas-Saint-Laurent, ainsi que les marchés du travail locaux qui les distinguent.

2. L'évolution de l'environnement économique et organisationnel

2.1 Le contexte économique

Le marché du travail en 2014

Après une année 2013 difficile, les principaux indicateurs du marché du travail bas-laurentien ont poursuivi leur décroissance en 2014. La population active[1] a connu une diminution de 5 300 personnes entre 2013 et 2014 (-5,4 %) alors que la région a perdu 3 800 emplois (-4,3 %)

[1] La population active représente la somme des personnes en emploi et des personnes recherchant activement de l'emploi (chômeurs)

lors de cette même période. Alors qu'en 2012, le Bas-Saint-Laurent atteignait un sommet historique au niveau de la population active et de l'emploi, deux ans plus tard, ces deux indicateurs se situent au niveau le plus faible depuis 2002. De leurs côtés, le taux d'activité et le taux d'emploi[2] ont connu une variation similaire à l'emploi et à la population active avec une diminution respective de 3,1 et 2,2 points de pourcentage sur la même période. Cette décroissance des principaux indicateurs du marché du travail de la région est une conséquence de la combinaison de l'évolution démographique de la région ainsi que d'un ralentissement du marché du travail survenu en 2014.

Indicateurs du marché du travail au Bas-Saint-Laurent				
	Données annuelles		Variation 2013-2014	
	2013	2014	Nombre	%
Population de 15 ans et plus (000)	170,5	170,5	0,0	0,0
Population active (000)	98,7	93,4	- 5,3	- 5,4
Emplois (000)	88,9	85,1	- 3,8	- 4,3
- Temps plein (000)	71,9	67,7	- 4,2	- 5,8
- Temps partiel (000)	17,0	17,4	0,4	2,4
Chômeurs et chômeuses (000)	9,8	8,4	-1,4	- 14,3
Taux de chômage (%)	9,9 %	9,0 %	-0,9	-----
Taux d'activité 15 ans et plus (%)	57,9 %	54,8 %	3,1	-----
Taux d'emploi 15 ans et plus (%)	52,1 %	49,9 %	2,2	-----

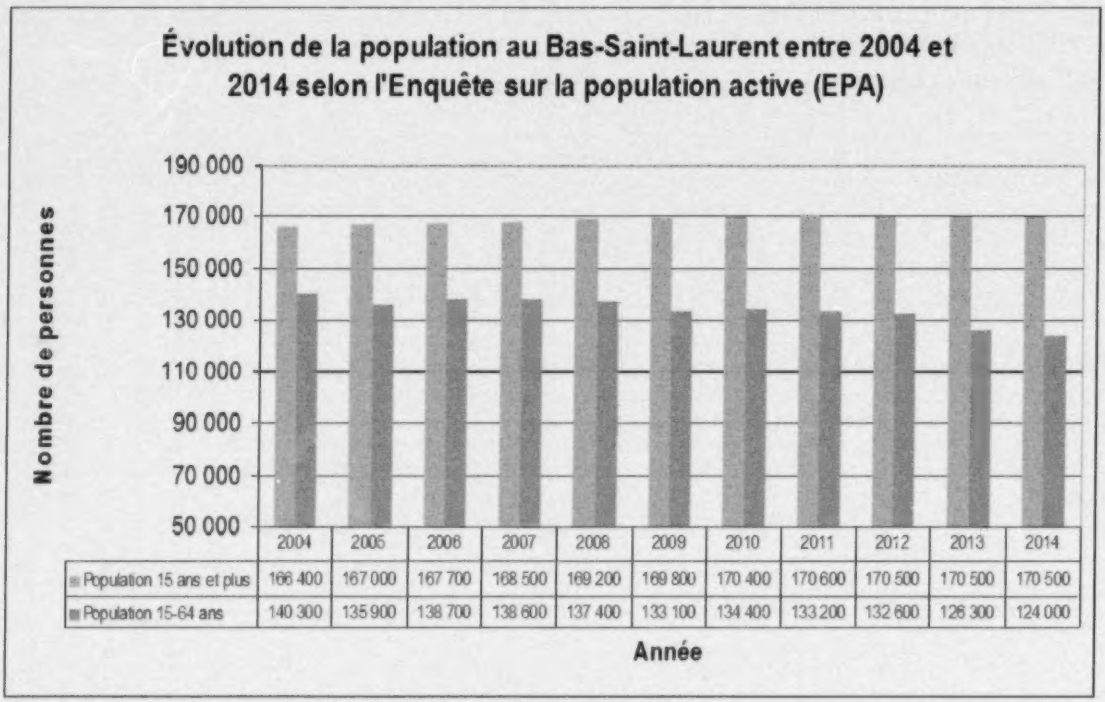
Tableau 1 : Source : Statistiques Canada – Enquête sur la population active – Moyennes annuelles

Au niveau démographique, l'importance relative des individus âgés de 65 ans et plus augmente d'année en année au Bas-Saint-Laurent. Ce phénomène cause une pression à la baisse sur plusieurs indicateurs du marché du travail, dont l'emploi, la population active, le taux d'activité et le taux d'emploi, qui n'est pas nécessairement le résultat d'une détérioration de l'économie de la région, mais plutôt d'une plus grande inactivité des individus situés à l'intérieur de cette tranche d'âge.

En observant le graphique 1, il est possible de voir qu'entre 2012 et 2014, selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), la population âgée de 15 ans et plus est demeurée stable au Bas-Saint-Laurent alors que le nombre d'individus âgés entre 15 et 64 ans a chuté de 8 600 (-6,5 %) lors de cette période. Le vieillissement de la population de la région a un impact sur le taux d'activité de celle-ci. Effectivement, on remarque qu'à partir de 60 ans, le taux d'activité des individus diminue fortement. En 2014, au Bas-Saint-Laurent, c'est 42,4 % des individus âgés entre 60 et 64 ans qui étaient actifs sur le marché du travail contre 73,0 % chez la population âgée entre 15 et 64 ans. Ce pourcentage chute à 6,2 % chez les individus âgés de 65 ans et plus. Les mêmes constats peuvent être faits concernant le taux d'emploi. Ainsi, dans

[2] Le taux d'activité représente la proportion de la population en âge de travailler qui est active sur le marché du travail alors que le taux d'emploi représente la proportion de la population en âge de travailler qui est en emploi. Il est possible de calculer ces indicateurs pour des sous-groupes de la population (ex. : 15-64 ans).

cette situation, une partie de la diminution de l'emploi et de la population active est le résultat d'une décroissance du bassin de main-d'œuvre de la région.



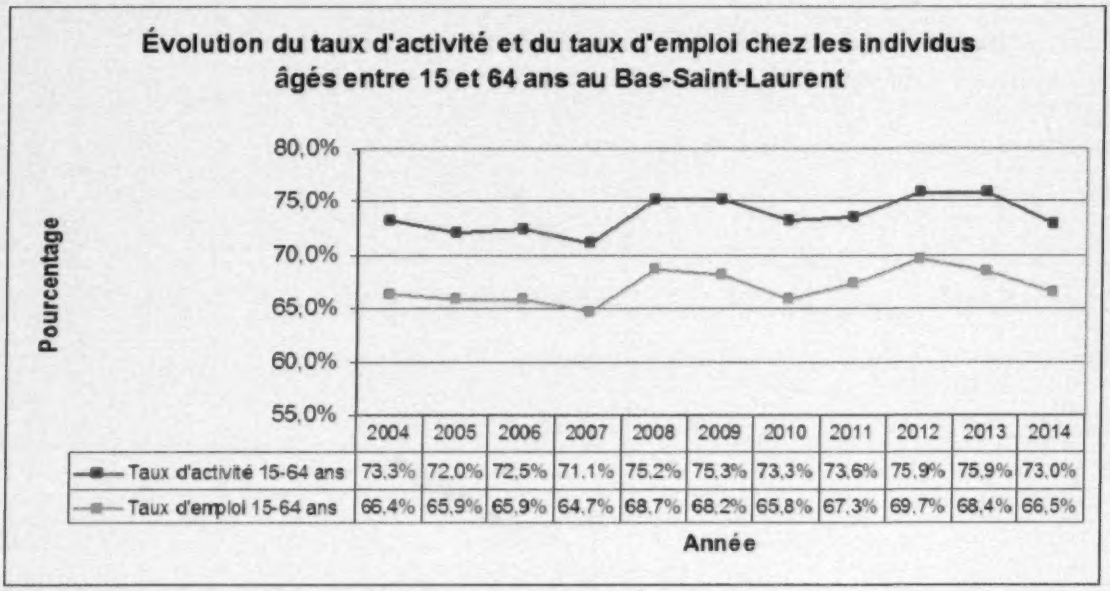
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Population 15 ans et plus	166 400	167 000	167 700	168 500	169 200	169 800	170 400	170 600	170 500	170 500	170 500
Population 15-64 ans	140 300	135 900	138 700	138 600	137 400	133 100	134 400	133 200	132 600	126 300	124 000

Graphique 1 Source : Statistiques Canada – Enquête sur la population active

Cependant, il serait faux de prétendre que le recul des principaux indicateurs du marché du travail bas-laurentien est seulement la conséquence de l'évolution démographique de la région. Effectivement, on observe aussi un ralentissement de l'activité sur le marché du travail de la région entre 2013 et 2014. Sachant que les indicateurs du marché du travail pour la population de 15 ans et plus subissent une pression à la baisse en raison de la démographie, il est justifié d'analyser l'évolution du taux d'activité et du taux d'emploi de la population 15-64 ans pour avoir une vision plus claire du marché du travail. En effet, les individus âgés entre 15 et 64 ans comptent pour 97 % des travailleurs au Bas-Saint-Laurent. L'utilisation d'indicateurs en pourcentage comme le taux d'activité et le taux d'emploi (proportion des individus actifs sur le marché du travail et en emploi) permet de constater clairement les tendances du marché du travail malgré une diminution importante de leur nombre.

Le graphique 2, illustre l'évolution du taux d'activité et du taux d'emploi chez les individus bas-laurentiens âgés entre 15 et 64 ans au Bas-Saint-Laurent de 2004 à 2014. En observant les données entre 2012 et 2014, deux constats peuvent être faits. Entre 2012 et 2013, malgré une diminution importante de l'emploi (-6 700) et de la population active (-5 400), le taux d'activité des 15-64 ans est demeuré stable alors que le taux d'emploi a connu une légère diminution (-1,3 %). Ainsi, il est possible de conclure que la diminution de l'emploi et de la population

active, lors de cette période, a majoritairement été la conséquence de l'évolution démographique de la population au Bas-Saint-Laurent.



	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Taux d'activité 15-64 ans	73,3%	72,0%	72,5%	71,1%	75,2%	75,3%	73,3%	73,6%	75,9%	75,9%	73,0%
Taux d'emploi 15-64 ans	66,4%	65,9%	65,9%	64,7%	68,7%	68,2%	65,8%	67,3%	69,7%	68,4%	66,5%

Graphique 2 Source : Statistiques Canada – Enquête sur la population active

Cependant, la situation est tout autre entre 2013 et 2014, car le taux d'activité et le taux d'emploi des personnes de 15-64 ans ont connu un recul de 2,9 % et 1,9 %. Le recul du taux de chômage (-0,9 %) entre 2013 et 2014 au Bas-Saint-Laurent causé par la diminution du nombre de chômeurs (-1 400) reflète une certaine dégradation de la situation du marché du travail de la région.

Le portrait de la clientèle

Le portrait des différentes clientèles permet également de déceler certaines conséquences du ralentissement du marché du travail bas-laurentien. Tout d'abord, la diminution du nombre de prestataires d'assurance-emploi survenue lors des dernières années (diminution de 18,8 % entre 2010 et 2014) a ralenti au Bas-Saint-Laurent entre 2013 et 2014, plus faible diminution également perceptible dans l'ensemble du Québec. Ceci peut être une conséquence du nombre plus important de pertes d'emploi dans la région chez les personnes éligibles à l'assurance-emploi.

Prestataires de l'assurance-emploi par centre local d'emploi						
Centres locaux d'emploi	Moyenne mensuelle (par année)					Variation (%)
	2010	2011	2012	2013	2014	2013-2014
Amqui	2 244	2 218	2 105	1 909	1 842	-3,5
La Pocatière	1 379	1 337	1 156	995	1 062	6,7
Matane	2 288	2 108	2 091	1 914	1 915	0,1
Mont-Joli	1 493	1 394	1 313	1 201	1 161	-3,4
Rimouski-Neigette	3 317	3 178	3 056	2 782	2 763	-0,7
Rivière-du-Loup	2 170	1 979	1 843	1 754	1 757	0,2
Témiscouata	2 134	2 019	1 901	1 706	1 710	0,2
Trois-Pistoles	791	762	706	640	621	-3,0
Bas-Saint-Laurent	15 816	14 995	14 169	12 902	12 831	-0,5
Ensemble du Québec	321 132	277 198	267 568	247 969	247 450	-0,2

Tableau 2 Source : Ressources humaines et Développement social Canada.

En ce qui concerne les prestataires de l'aide financière de dernier recours, leur nombre ne cesse de diminuer depuis quelques années (diminution de 9,4 % entre 2010 et 2014) notamment en raison du vieillissement de la population (les individus ne sont plus éligibles à l'aide financière de dernier recours à partir de 65 ans). Cependant, similairement aux prestataires d'assurance-emploi, le volume de prestataires d'aide financière de dernier recours a connu un plus faible recul entre 2013 et 2014 notamment en raison de la forte augmentation du nombre de prestataires sans contrainte à l'emploi. Cette augmentation des prestataires sans contrainte peut également être une conséquence potentielle du ralentissement du marché du travail bas-laurentien alors que certaines personnes ayant perdu leur emploi, non éligibles à l'assurance-emploi ont pu se diriger vers l'aide financière de dernier recours. Également, il est possible que certains prestataires d'assurance-emploi n'ayant plus droit aux prestations et ne réussissant pas à réintégrer le marché du travail soient devenus prestataires de l'aide financière de dernier recours. Comme ces personnes étaient actives sur le marché du travail il y a peu de temps, ces individus devraient majoritairement n'avoir aucune contrainte à l'emploi.

Prestataires de l'aide financière de dernier recours – Bas-Saint-Laurent						
Catégories de prestataires	Moyenne mensuelle (par année)					Variation (%)
	2010	2011	2012	2013	2014	2013-2014
Prestataires de l'aide financière de dernier recours	9 970	9 726	9 352	9 150	9 035	-1,3
Sans contrainte à l'emploi	2 397	2 311	2 144	2 176	2 411	10,8
Contraintes temporaires à l'emploi	2 166	2 117	2 047	1 960	1 723	-12,1
Contraintes sévères à l'emploi	4 927	4 841	4 741	4 625	4 551	-1,6
Conjoint sans contrainte à l'emploi	480	456	420	388	350	-9,8

Tableau 3 Source : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Au niveau macroéconomique, la conjoncture pour 2015 apparaît très favorable pour les entreprises exportatrices du Bas-Saint-Laurent. En effet, le faible taux de change du dollar canadien/dollar américain, le prix du pétrole très bas ainsi que la vigueur de l'économie américaine sont des éléments très intéressants pour l'économie du Bas-Saint-Laurent, notamment pour le secteur manufacturier ainsi que l'industrie du transport de marchandises.

Cependant, plusieurs pertes d'emploi dans des secteurs d'activité comme le commerce de détail ainsi que l'administration publique dans la région entretiennent un climat de morosité économique au Bas-Saint-Laurent.

En ce qui concerne le commerce de détail, cette décroissance est structurelle et devrait se poursuivre lors des prochaines années. Effectivement, la popularité grandissante du commerce électronique ainsi que le vieillissement de la population accompagnés d'une diminution de la consommation courante à partir de 65 ans en moyenne sont des facteurs pouvant expliquer la fermeture ou la restructuration de plusieurs entreprises au Bas-Saint-Laurent telles que Target, L'Ensemblier/Signal, Vagabond et Future Shop. On note également un taux de roulement très élevé des commerces à l'intérieur des centres commerciaux de la région.

Au niveau des différentes pertes d'emploi dans le secteur de l'administration publique (CRÉ, CLD, Direction régionale du MELS, Agence de santé et des services sociaux, etc.), celles-ci pourraient causer des répercussions. Effectivement, une majorité des personnes ayant perdu leur emploi dans ces différentes organisations détiennent un diplôme d'études universitaires. Il sera possiblement plus complexe pour ces personnes de trouver un autre emploi dans la région sachant que seulement 15 % des emplois au Bas-Saint-Laurent demandent un niveau de compétence professionnelle. En plus de la perte de plusieurs emplois de qualité ainsi que l'expertise de ces travailleurs dans différentes sphères de l'activité économique et sociale, plusieurs individus pourraient décider de quitter la région avec leur famille s'ils ne retrouvent pas d'emploi dans leur champ d'expertise.

Pour ce qui est des perspectives à moyen terme, sur la période 2013-2017, Emploi-Québec estime qu'environ 19 000 postes seront à combler sur cette période de cinq ans. Sur ce nombre, environ 17 300 postes (91 %) seront disponibles en raison des départs massifs à la retraite au Bas-Saint-Laurent. Quant aux 1 700 postes restants, ils sont reliés à de nouveaux emplois créés en raison de la croissance économique de la région. Au niveau des principales industries en croissance au Bas-Saint-Laurent, on note les secteurs de la santé et de l'assistance sociale, la fabrication métallique, la fabrication de produits en bois ainsi que le transport et l'entreposage.

Lors des prochaines années, le marché du travail aura à faire face à plusieurs défis. Le plus grand d'entre eux reste, incontestablement, le vieillissement de la population. En effet, on estime que le nombre d'individus âgés entre 15 et 64 ans au Bas-Saint-Laurent devrait diminuer de près de 24 000 personnes (-20,4 %) entre 2016 et 2036. Ainsi, afin de combler les postes disponibles, la région devra se diriger vers un bassin de main-d'œuvre différent en dirigeant ses efforts vers la mobilisation des personnes des groupes sous-représentés à

l'intérieur du marché du travail (jeunes, travailleurs expérimentés, personnes handicapées, prestataires de l'assistance sociale, personnes immigrantes), ainsi que dans l'attraction et la rétention de main-d'œuvre provenant de l'extérieur de la région.

2.2 Le contexte organisationnel

Comme présenté précédemment, le marché du travail est confronté à des changements majeurs. Au cours des prochaines années, ces transformations agiront sur l'évolution de la clientèle d'Emploi-Québec. Non seulement on observera une diminution de celle-ci, mais sa composition de même que ses besoins seront différents. Parallèlement, Emploi-Québec composera avec l'accentuation des mouvements de personnel, en raison des nombreux départs à la retraite et du respect de la règle gouvernementale relative au remplacement de ceux-ci.

Par ailleurs, l'environnement interne d'Emploi-Québec bénéficiera d'une refonte de son infrastructure informatique vieillissante. Cette infrastructure, destinée à soutenir le travail du personnel dans sa prestation de services à la population et aux entreprises, influence directement la productivité et se devait d'être améliorée.

En outre, les habitudes en matière de service à la clientèle ont connu des changements majeurs ces dernières années, les nouvelles technologies de l'information et des communications étant de plus en plus accessibles et utilisées par les clientèles. L'organisation de la prestation de services d'Emploi-Québec nécessite des ajustements afin de pouvoir suivre cette évolution des besoins de la clientèle. L'union du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de Services Québec permet à Emploi-Québec de compter sur l'expertise de ces organisations en matière d'accès aux services publics offerts à la population et aux entreprises, tout particulièrement en ce qui a trait à la prestation électronique et téléphonique de services.

Ainsi, pour continuer à réaliser sa mission avec succès et assurer une prestation de services efficiente, Emploi-Québec, à l'instar de nombreux États membres de l'OCDE, doit innover et poursuivre l'amélioration continue de ses services afin de répondre aux enjeux du marché du travail d'aujourd'hui et de demain. C'est d'ailleurs dans cet esprit que des travaux de réflexion sont en cours avec les partenaires concernant les pistes d'amélioration à apporter à l'offre de services, notamment dans le contexte gouvernemental de la Commission de révision permanente des programmes.

2.3 Les ressources d'Emploi-Québec

Emploi-Québec est dotée d'un budget d'intervention annuel pour offrir les services publics d'emploi, établi en fonction des ententes avec le gouvernement fédéral et des objectifs financiers du gouvernement québécois. Conformément à son mode de gestion, les attentes de résultats liées aux services d'emploi sont convenues en tenant compte du niveau du budget

accordé.

En 2015-2016, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent dispose d'un budget d'intervention de base du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) de l'ordre de 19,5 M$. Au courant de l'année, des sommes supplémentaires s'ajouteront au budget de base pour des mesures spéciales ou des projets majeurs.

S'inspirant du modèle provincial, le modèle de répartition local du budget d'intervention du FDMT tient compte de la situation des marchés du travail locaux, de la situation de l'emploi, de la population à risque de chômage et de sous-emploi et des entreprises susceptibles de connaître des difficultés de main-d'œuvre.

Répartition du budget initial de 2015-2016 dans les centres locaux d'emploi		
CLE	('000 $)	**%**
Amqui	2 097,1	**10,8**
La Pocatière	1 571,1	**8,1**
Matane	2 356,1	**12,1**
Mont-Joli	1 868,4	**9,6**
Rimouski-Neigette	3 717,1	**19,1**
Rivière-du-Loup	2 364,7	**12,1**
Témiscouata	2 053,1	**10,5**
Trois-Pistoles	785,0	**4,0**
Sous-total CLE	16 812,6	**86,3**
Réserve à distribuer et services régionalisés	2 676,2	**13,7**
Total Bas-Saint-Laurent	19 488,8	**100,0**

Tableau 4 Répartition du budget régional 2015-2016

L'ampleur des ressources mises à la disposition d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent conditionne la hauteur de ses interventions. Le présent plan d'action en tient donc compte, notamment concernant le niveau des cibles de résultats à atteindre pour les services publics d'emploi. En lien avec les stratégies de ce PAR, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent se dote de stratégies opérationnelles afin d'optimiser les ressources disponibles.

3. Les enjeux, orientations et stratégies 2015-2016

3.1 Les enjeux

Dans les prochaines années, le marché du travail du Bas-Saint-Laurent aura à composer avec plusieurs défis qui pourraient potentiellement mettre un frein au développement économique de la région. En conséquence du vieillissement hâtif de la population de la région par rapport à l'ensemble du Québec, peu importe la situation économique, les entreprises voient déjà une partie de leur main-d'œuvre quitter pour la retraite. Le marché du travail régional devient de

plus en plus en compétition afin d'acquérir une main-d'œuvre qualifiée capable de contribuer à la productivité de l'entreprise. Ces dernières ont le défi d'adapter leur gestion des ressources humaines de façon à attirer et à fidéliser la main-d'œuvre, notamment en révisant à la hausse leurs conditions de travail et les salaires. Certaines entreprises ayant des besoins élevés en main-d'œuvre sont confrontées à des difficultés de recrutement en raison de la diminution du bassin d'employés disponibles. Elles doivent donc s'ouvrir davantage à accueillir et gérer une diversité de main-d'œuvre.

Par ailleurs, les pressions sur les conditions de travail risquent d'avoir une influence sur la compétitivité des entreprises qui, en retour, cherchent à accroître leur productivité. Pour ce faire, les entreprises doivent investir dans l'équipement et/ou dans la formation continue. La poursuite de la mise en application de l'initiative investissement-compétences de la CPMT, visant à favoriser une culture de formation dans les entreprises, permet à Emploi-Québec et ses partenaires d'intervenir davantage dans la gestion des ressources humaines, la formation et le développement de la main-d'œuvre.

Dans ce contexte, l'importance de l'adéquation formation-compétences-emploi prend tout son sens et Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent poursuit ses travaux sur la base d'une approche sectorielle, en collaboration avec ses partenaires. Ces travaux permettront de dégager de bonnes pratiques observées par les intervenants de certains secteurs d'activités, qui pourront être adaptées à d'autres secteurs d'activités. De plus, Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent collaborera, dans sa sphère de responsabilité, à la mise en œuvre de la Stratégie maritime du Québec.

Malgré les difficultés de recrutement des entreprises, le chômage et le sous-emploi demeurent une réalité pour les personnes présentes dans ces groupes de la population. Leur intégration et leur maintien en emploi sont essentiels pour répondre aux besoins du marché du travail de la région et du Québec, ainsi que pour contribuer à l'amélioration de leurs conditions de vie. À cet égard, pour faciliter la participation au marché du travail du plus grand nombre de personnes aptes au travail, le nouveau programme Objectif emploi, qui visera à offrir un accompagnement intensif et individualisé pour faciliter l'intégration en emploi des nouveaux demandeurs d'aide sociale, sera déployé au début de l'année 2016.

Emploi-Québec poursuit également son projet d'adaptation de sa prestation de services visant à moderniser ses façons de faire afin de répondre de façon plus efficiente et efficace aux besoins de ses clientèles. Emploi-Québec et ses partenaires portent aussi une attention particulière à la performance des interventions des services publics d'emploi, notamment au regard de la persévérance aux mesures et services d'emploi ainsi qu'aux retours en emploi.

Pour structurer ses interventions et pour concrétiser les stratégies et actions présentées dans la section suivante, Emploi-Québec dispose d'un ensemble de mesures et services prenant en compte la diversité des besoins de la clientèle.

Compte tenu des éléments présentés, les principaux enjeux auxquels fera face Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent en 2015-2016 sont les suivants :

Enjeu 1

- L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Enjeu 2

- L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

Enjeu 3

- L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 1 : Accélérer l'insertion en emploi des personnes prêtes à intégrer le marché du travail

Axes d'intervention	Stratégies
Des services de placement et de soutien à la recherche d'emploi pour l'insertion en emploi	•Assurer une utilisation maximale des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail, par toutes les clientèles suffisamment autonomes (individus et entreprises) •Favoriser l'appariement entre les compétences des chercheuses et chercheurs d'emploi et les besoins de main-d'œuvre des entreprises, par des services de placement et par l'aide fournie dans les salles multiservices
Le soutien à la mobilité intrarégionale, interrégionale et professionnelle de la main-d'œuvre	•Favoriser le développement d'une vision bas-laurentienne du marché du travail •Poursuivre les efforts reliés à l'intégration au marché du travail de la main-d'œuvre immigrante •Favoriser la mobilisation, l'attraction et la rétention de la main-d'œuvre dans la région

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2015-2016
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	**5 215**
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**1 836**

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 2 : Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail

Axe d'intervention	Stratégies
La mobilisation, la préparation et l'accompagnement des clientèles présentant des obstacles à l'emploi	•Intervenir rapidement auprès des nouveaux demandeurs d'aide financière de dernier recours et poursuivre les efforts d'accompagnement de la clientèle •Renforcer les interventions de mobilisation et de préparation auprès des clientèles et l'adaptation des services en collaboration avec les ressources externes en employabilité •Soutenir l'intégration et le maintien en emploi des clientèles éloignées ou sous-représentées sur le plan de l'emploi par le déploiement des stratégies suivantes: √ *Stratégie Jeunesse du gouvernement du Québec* √ *Stratégie ministérielle pour le maintien et l'intégration en emploi des travailleuses et travailleurs expérimentés* √ *Dispositif intégré entre le MIDI et le MTESS pour les personnes immigrantes* √ *Entente entre le MSP et le MTESS pour les personnes judiciarisées* √ *Stratégie nationale du MTESS d'intégration en emploi des personnes handicapées* √ *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine qui découle du Plan gouvernemental pour l'égalité entre les hommes et les femmes* √ *Les stratégies régionales partenariales : COSMOSS, Établissement des jeunes, Travail de rue, Alliance pour la solidarité et l'inclusion sociale, etc.*

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 2 : Favoriser l'insertion en emploi de la clientèle des programmes d'assistance sociale et des personnes faisant partie de groupes sous-représentés sur le marché du travail

Axes d'intervention	Stratégies
Des interventions proactives d'aide au placement adaptées aux besoins des différentes clientèles	•Renforcer l'aide au placement à la suite de la participation à certaines mesures actives •Recentrer les interventions sur le placement, le recrutement et la mise en place de bonnes pratiques de rétention et de placement de clientèles des services publics d'emploi
L'accompagnement des entreprises pour l'intégration et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée	•Accompagner et sensibiliser les entreprises dans la gestion de la diversité et de la rétention de la main-d'œuvre

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2015-2016
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	**8 758**
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**4 184**
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	**2 250**
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	**1 088**

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 3 : Contribuer à structurer et à adapter la gestion des ressources humaines dans les entreprises, favorisant ainsi une amélioration de leur productivité

Axes d'intervention	Stratégies
Le soutien à la gestion des ressources humaines dans les entreprises dans une perspective innovante adaptée aux nouvelles réalités du marché du travail	•Conformément à la stratégie de soutien à l'innovation en matière de GRH dans les entreprises, raffermir les échanges en matière d'information sur le marché du travail avec et entre les chefs d'entreprises, les responsables en ressources humaines des entreprises et les partenaires (nationaux, régionaux et sectoriels) •Favoriser l'engagement des dirigeants d'entreprises, particulièrement les PME, en matière de formation et de pratiques innovantes en gestion des ressources humaines afin qu'elle demeurent attractives et compétitives •Soutenir les entreprises à risque au niveau de la gestion des ressources humaines et favoriser leur adaptation organisationnelle •Sensibiliser les employeurs à l'importance de l'embauche d'étudiants et de stragiaires en tant que relève potentielle et d'ambassadeurs pour l'entreprise
La collaboration aux stratégies régionales et sectorielles	•Favoriser l'adéquation formation-emploi en renfonçant la convergence des actions avec les partenaires sectoriels et régionaux sur des enjeux spécifiques de main-d'oeuvre, dont celui du travail saisonnier •Intervenir de façon proactive dans les secteurs en émergence, les projets créateurs d'emplois et les entreprises innovantes, notamment les entreprises des créneaux d'excellence

Enjeu 1 : L'adéquation entre les besoins des entreprises et les compétences de la main-d'œuvre dans un contexte où la rareté de main-d'œuvre et le chômage coexistent

Orientation 4 : Participer à l'amélioration des compétences de la main-d'oeuvre

Axes d'intervention	Stratégies
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre sans emploi dont le manque de qualification représente un obstacle à l'intégration en emploi	•Soutenir la formation et la qualification de la main-d'oeuvre en prêtant une attention particulière à la formation de base liée à un objectif professionnel d'insertion en emploi •Favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi en renforçant la convergence des actions avec les partenaires sectoriels et régionaux sur les besoins spécifiques de formation de la main-d'oeuvre sans emploi
Le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre en emploi	•Favoriser l'adéquation formation-compétences-emploi en renforçant la convergence des actions avec les partenaires sectoriels et régionaux sur les besoins spécifiques de formation de la main-d'oeuvre en emploi •Favoriser le maintien en emploi des travailleurs et travailleuses, dont les travailleurs saisonniers, par un soutien accru à la formation et à la qualification en collaboration avec les acteurs du milieu, notamment les établissements d'enseignement, les entreprises et les comités sectoriels •Poursuivre l'harmonisation des interventions avec celles des comités sectoriels de main-d'oeuvre (CSMO) et autres acteurs du milieu, afin d'optimiser la portée des actions en matière d'apprentissage, de qualification et de reconnaissance des compétences

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2015-2016
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	**236**
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	**432**

Enjeu 2: L'autonomie financière pour le plus grand nombre de personnes, la gestion rigoureuse des programmes d'assistance sociale et la mobilisation pour la solidarité sociale

Orientation 5 : Intervenir dans une perspective d'insertion en emploi auprès des personnes en situation de pauvreté, tout en accordant une aide financière aux personnes admises aux programmes d'assistance sociale

Axe d'intervention	Stratégies
Le soutien et l'accompagnement des prestataires d'une aide financière de dernier recours dans une perspective de mise en mouvement et d'insertion en emploi	•Accentuer les interventions visant la mobilisation de la clientèle afin qu'elle initie une démarche de pré-employabilité et/ou d'intégration professionnelle, la préparer et l'accompagner dans son processus d'intégration en emploi •Positionner l'emploi comme vecteur de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale

Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Orientation 6 : Poursuivre l'adaptation de la prestation de services, l'organisation territoriale et l'amélioration des processus de travail

Axes d'intervention	Stratégies
L'adaptation de la prestation de services aux besoins de la clientèle, dont la diversification des modes de prestation de services	•Assurer l'implantation progressive et la gestion de changement des nouveaux modes de prestation de service (web, téléphone, centre de traitement de l'aide financière de dernier recours)
La contribution au développement d'un nouveau modèle de présence territoriale en lien avec l'optimisation de l'action gouvernementale en matière de prestation de services	•Assurer un service de proximité pour l'ensemble des services déployés par Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent

Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Orientation 7 : Agir avec l'ensemble des partenaires pour une offre de services adaptée aux besoins des clientèles et du marché du travail

Axe d'intervention	Stratégies
Le soutien des partenaires à l'intégration réussie des personnes au marché du travail	•En partenariat avec les ressources externes, actualiser l'offre de services en la modulant et l'adaptant afin de répondre aux besoins évolutifs de la clientèle •Adapter la concertation avec les partenaires, notamment le réseau de l'éducation et les organismes oeuvrant en employabilité, afin d'assurer la cohérence des interventions

Enjeu 3 : L'adaptation organisationnelle d'Emploi-Québec aux besoins de la clientèle et du marché du travail, ainsi qu'aux changements de l'environnement interne

Orientation 8 : Poursuivre l'amélioration de la performance des interventions des services publics d'emploi

Axes d'intervention	Stratégies
L'intégration adéquate de l'information sur le marché du travail dans les tâches des intervenantes et intervenants et dans le processus de prise de décision	•Assurer une utilisation maximale des services électroniques, de placement et d'information sur le marché du travail
La collaboration des partenaires concernés pour l'appui à la persévérance des participantes et des participants aux mesures actives	•S'assurer d'une compréhension commune des problématiques et d'un partage des meilleures pratiques •Favoriser le réseautage entre les partenaires par l'utilisation efficiente et efficace des mesures et services internes et externes dans une perspective de continuum de services •Poursuivre les échanges avec les ressources et intervenants externes ainsi que les établissements de formation notamment par la mise en oeuvre du plan d'action régional
L'arrimage entre les services aux individus et les services aux entreprises	•Renforcer les liens bidirectionnels entre le service aux entreprises et le service aux individus dans une perspective de placement de la clientèle ciblée, notamment les personnes ayant terminé leur participation à une mesure active

4. Les facteurs de contingence

Certains facteurs externes peuvent influencer l'atteinte des résultats prévus dans le présent Plan d'action régional. Dans la mesure où ceux-ci sont connus, il importe d'en tenir compte pour évaluer avec justesse la performance d'Emploi-Québec Bas-Saint-Laurent au moment de la reddition de comptes.

Les cibles du présent Plan d'action sont donc préliminaires. Elles pourraient être ajustées pour entre autres tenir compte des résultats effectifs de 2014-2015, des ressources allouées à Emploi-Québec et des prévisions économiques révisées pour 2015-2016.

Annexe 1 : Lexique

BSL : Bas-Saint-Laurent	
CLE	**Centre local d'emploi**
COSMOSS	**Communauté ouverte et solidaire pour un monde outillé, scolarisé et en santé**
CPMT	**Commission des partenaires du marché du travail**
CRÉ	**Conférence régionale des éluEs**
CRPMT	**Conseil régional des partenaires du marché du travail**
CSMO	**Comités sectoriels de main-d'œuvre**
EPA	**Enquête sur la population active**
FDMT	**Fonds de développement du marché du travail**
GRH	**Gestion des ressources humaines**
MELS	**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport**
MTESS	**Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale**
MIDI	**Ministère de l'Immigration de la Diversité et de l'Inclusion**
MSP	**Ministère de la Sécurité publique**
PAR	**Plan d'action régional**
OCDE	**Organisation de coopération et de développement économiques**
PME	**Petites et moyennes entreprises**

NOTE :
L'appellation *prestataires de l'aide financière de dernier recours* remplace celle que nous utilisions auparavant de *prestataires de l'assistance-emploi*. Ces prestataires sont regroupés sous deux catégories, à savoir :

- **les *prestataires du programme d'aide sociale* que sont ceux considérés comme étant sans ou avec contraintes temporaires à l'emploi;**
- **les *prestataires du programme de solidarité sociale* que sont ceux considérés comme ayant des contraintes sévères à l'emploi, ainsi que les conjoints de ces personnes.**

Annexe 2 : Les indicateurs de cibles de résultats

Indicateurs ciblés de résultats	Cibles 2015-2016
Nombre de participants de l'assurance-emploi aux interventions des services publics d'emploi	5 215
Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 836
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi	8 758
Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	4 184
Nombre de nouveaux participants aux interventions des services publics d'emploi, participants des programmes de l'assistance sociale	2 250
Nombre de participants des programmes de l'assistance sociale en emploi après avoir bénéficié d'une intervention des services publics d'emploi	1 088
Nombre de nouveaux participants aux stratégies du Cadre de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre	236
Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les interventions des services publics d'emploi	432